



GERER LES CONGES PAYES

1) Le droit aux congés payés

a) Salariés bénéficiaires

Le droit aux congés payés annuels est ouvert à tout salarié lié par un contrat de travail, quelle que soit sa nationalité et la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, Contrat d'apprentissage...).

b) Ouverture du droit à congés payés

Tout salarié acquiert des congés payés dès son arrivée dans l'entreprise, sans condition de durée minimale de travail, ni de travail effectif.

NB : les salariés sous CDD ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés quelle qu'ait été la durée du contrat, dès lors que le régime des congés applicable à l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ceux-ci.

c) Année de référence

L'année de référence est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (sauf dérogation par accord collectif).

Exemple : pour le congé de 2017, l'année de référence est 1^{er} juin 2016 – 31 mai 2017

2) Durée des congés

a) Calcul

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur, quel que soit son horaire de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables pour une année complète de travail.

De nombreuses entreprises transposent le nombre de jours ouvrables de congés payés en jours ouvrés.

Lorsque la durée des congés est décomptée en jours ouvrés de l'entreprise, le nombre de jours ouvrés de congés auquel a droit le salarié est égal à :

Nombre de jours payés en jours ouvrables X nombre de jours d'ouverture hebdomadaire de l'entreprise / 6 jours ouvrables.

Lorsque les jours d'ouverture de l'entreprise sont répartis sur 5 jours par semaine, les 30 jours ouvrables de congés payés légaux correspondent à 25 jours ouvrés.

Aucune disposition n'interdit de calculer les congés payés en jours ouvrés mais ce mode de calcul ne doit pas désavantager les salariés.

b) Détermination du travail effectif

Lorsque le droit à congé est ouvert, certaines absences sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Exemples d'absences assimilées à du travail effectif :

- ✓ congés payés de l'année précédente ;
- ✓ congé de maternité, ou d'adoption ;
- ✓ jours de RTT ;
- ✓ périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an...

NB : Les conventions collectives peuvent être plus favorables et assimiler d'autres absences (exemple : maladie...) à du travail effectif.

3) Organisation des dates de départ en congés

a) Période des congés

Période de congé fixée par accord collectif.

La période de prise des congés est fixée par convention ou accord collectif, à défaut par l'employeur.

Elle doit comprendre la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

Période de congé fixée par l'employeur.

A défaut de précisions conventionnelles, l'employeur peut fixer unilatéralement la période des congés. Il doit alors se référer aux usages et consulter les délégués du personnel et/ou le comité d'entreprise.

b) Ordre et dates des départs :

A l'intérieur de la période des congés, et à moins que l'ordre des départs ne résulte de la convention collective ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

La décision appartenant à l'employeur, le salarié ne peut lui-même décider de ses dates de congés.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ et affiché dans une note de service dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

La modification des dates de départ ne peut intervenir dans le mois précédant le départ sauf circonstances exceptionnelles.

c) Report des congés

Il découle de l'article L.3141-1 et suivants du code du travail que tout salarié a le droit et l'obligation de prendre chaque année tous les congés qu'il a acquis, sous peine d'être perdus.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité de déroger à ce principe dans 4 hypothèses :

- report de la 5^{ème} semaine pour prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise.
- placement de la 5^{ème} semaine de congés sur un compte épargne-temps.
- Report des congés payés en cas de maladie, accident du travail, maladie professionnelle avant le départ en congé.
- Report d'une partie des congés en cas d'annualisation du temps de travail.

Lorsque la durée du travail est décomptée à l'année, un accord collectif peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés.

Ex : si la période de référence d'ouverture est fixée du 1^{er} juin au 31 mai, les congés acquis au titre de l'année 2017 (1^{er} juin 2016, 31 mai 2017) pourront être pris jusqu'au 31 décembre 2018.

L'accord collectif devra préciser : les modalités de rémunération des congés reportés, les cas précis et exceptionnels de report, les conditions dans lesquelles les reports peuvent être effectués.

Dans la mesure où la loi prévoit expressément quatre exceptions au principe du cadre annuel de la prise des congés, un accord entre salarié et employeur sur le report d'une partie des congés est incertain (absence de jurisprudence). Il est conseillé de préciser par écrit les modalités du report.

NB : un usage concernant le report des congés payés peut exister au sein de l'entreprise, et obliger l'employeur à octroyer le report de congés payés sauf à dénoncer l'usage selon les modalités en vigueur.

4) Prise des congés payés

a) Obligation de prendre ses congés

Il découle de l'article L.3141-1 du Code du travail qui est d'ordre public, que tout salarié a le droit et l'obligation de prendre chaque année tous les congés payés qu'il a acquis, sous peine d'être perdus.

b) Congés payés non pris

Si un salarié n'a pas pu prendre l'ensemble de ses congés payés, il ne peut être indemnisé (dommages et intérêts résultant du préjudice subi) que s'il établit qu'il en a été empêché du fait de l'employeur.

Imp : selon la CJCE, l'employeur est tenu de veiller à ce que les travailleurs jouissent effectivement de leurs droits à repos.

c) Décompte des congés

Deux décomptes sont possibles en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

NB : si le décompte des jours de congés est fait en jours ouvrables, le nombre de jours de congés payés doit être lui aussi exprimer en jours ouvrables. Il en va de même pour le décompte en jours ouvrés.

Décompte en jours ouvrables :

On entend par là tous les jours de la semaine, à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (le dimanche généralement) et des jours fériés légaux habituellement chômés dans l'entreprise. Ainsi une semaine sans jours férié compte 6 jours ouvrables. Le premier jour ouvrable de congés est le premier jour où le salarié aurait normalement dû travailler. A contrario, le dernier jour ouvrable de la période de congés doit être décompté comme jour de congé, même s'il n'est pas ouvré dans l'entreprise.

Exemple :

Un salarié prend des congés du vendredi 16 décembre au soir jusqu'au vendredi 23 décembre au soir inclus. Le salarié travaille habituellement du lundi au vendredi. On commencera à lui décompter les jours de congés à compter du 1^{er} jour ouvrable où le salarié aurait du travailler soit le lundi 19 décembre. Le salarié ne recommençant à travailler que le lundi 26 décembre, le samedi 24 doit lui être décompté en jours de congé. Ainsi il faudra décompter 6 jours de congés payés à ce salarié.

Décompte en jours ouvrés :

On entend par jours ouvrés, les jours normalement travaillés dans l'entreprise. Ainsi dans les entreprises ayant 2 jours de fermeture hebdomadaire, la semaine compte donc 5 jours ouvrés.

Exemple :

En reprenant l'exemple précédent, le salarié prenant ses congés du 16 décembre au 23 décembre au soir, et dont les jours ouvrés de l'entreprise sont du lundi au vendredi inclus, on décomptera 5 jours de congés payés (lundi 19 au vendredi 23 décembre quand bien même le salarié ne revient travailler que le lundi 26 décembre).

Attention le décompte en jours ouvrés n'est possible que s'il n'est pas défavorable au salarié.

d) Evènements pouvant altérer la prise des congés

Exemples :

- ✓ La maladie (au moment du départ en congés, pendant les congés...);
- ✓ La maternité et autres évènements familiaux ;
- ✓ Le préavis pendant les congés ;

5) Fractionnement du congé

La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables.

Les congés doivent être pris en deux temps : un congé principal continu d'en principe 4 semaines et une cinquième semaine.

Exception : contraintes géographiques particulières

a) Le congé principal

Le fractionnement du congé principal (24 jours) n'est possible à condition qu'employeur et salarié soient d'accord et qu'une fraction du congé soit au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire et attribués entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend 3 à 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril

- 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

b) La cinquième semaine

L'employeur est tout à fait libre, dès l'instant où il ne l'accolle pas au congé principal, d'accorder la 5^{ème} semaine quand et comme il veut.

6) Indemnisation des congés payés

Le mode de calcul des congés payés est assez complexe.

En effet, « l'indemnité de congés payés est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler.

Le code du travail prévoit donc deux modes de calcul pour l'indemnité de congés payés :

- application de la règle du 1/10^{ème}
- ou maintien de salaire.

Imp : Ces deux modes de calcul doivent être comparés, le plus favorable devant être retenu par l'employeur.

Si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter notre service juridique spécialisé en droit social au 01.40.40.38.38 ou par mail : claire.appelghem@groupe-aplitec.com